

MAKALAH
MANAJEMEN KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA



Nama Kelompok :

1. Reza Darmawan 135030400111013
2. Vega Rizky Novyanti 135030401111007
3. Videa Duddiane A. 135030401111018

Kata Pengantar

Puji dan syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Kuasa atas segala rahmat yang diberikan-Nya sehingga tugas Makalah yang berjudul “Manajemen Kompensasi dan Motivasi Kerja” ini dapat kami selesaikan. Makalah ini saya buat sebagai kewajiban untuk memenuhi tugas.

Dalam kesempatan ini, penulis menghaturkan terimakasih yang dalam kepada semua pihak yang telah membantu menyumbangkan ide dan pikiran mereka demi terwujudnya makalah ini. Akhirnya saran dan kritik pembaca yang dimaksud untuk mewujudkan kesempurnaan makalah ini penulis sangat hargai.

Penulis

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi adalah tempat atau wadah bagi orang-orang untuk berkumpul, bekerjasama secara rasional dan sistematis, terencana, terpimpin dan terkendali, dalam memanfaatkan sumber daya (uang, material, mesin, metode, lingkungan), sarana-parasarana, data, dan lain sebagainya yang digunakan secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam organisasi pasti membutuhkan suatu cara agar seluruh stake holder di dalam organisasi dapat bekerja maksimal sesuai dengan tujuan organisasi. Salah satu aspek suatu organisasi adalah adanya para pekerja. Kompensasi merupakan hak semua pekerja dan itu merupakan salah satu cara agar pekerja organisasi dapat bekerja sejalan dengan tujuan dibentuknya organisasi. Maka perlu adanya bagaimana cara mengatur bagaimana cara memberikan kompensasi terhadap pekerja dan adanya kompensasi juga akan mendorong motivasi kerja bagi pekerja itu sendiri

1.2 Rumusan Masalah

- a. Apakah yang disebut dengan kompensasi ?
- b. Bagaimanakah peran kompensasi dalam kemajuan suatu perusahaan ?
- c. Faktor-faktor apakah yang mempengaruhi besarnya kompensasi
- d. Bagaimanakah teknik memotivasi pekerja ?

BAB II PEMBAHASAN

A. 2.1 Konsep dan Peran Kompensasi

➤ Konsep Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun barang tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan pada perusahaan. Serta kompensasi tambahan finansial atau non finansial yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dan usaha meningkatkan kesejahteraan mereka seperti tunjangan hari raya dan uang pensiun. Menurut pendapat yang dikemukakan oleh Dessler (2009:46) kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka. Pendapat serupa juga dikemukakan oleh Simamora (2006:442), kompensasi (compensation) meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian.

➤ Peran Kompensasi



Sistem kompensasi sama dengan sistem balas jasa yang merupakan perancangan suatu sistem formal dan terstruktur untuk memberikan imbalan kepada SDM atas apa yang mereka lakukan demi keberhasilan perusahaan.

B. Kompensasi dan Terminologinya

Gaji/upah

merupakan bentuk kompensasi yang menjadi basis bayaran bagi karyawan sebagai imbalan atas kontribusinya dalam mencapai tujuan perusahaan.

Insentif

merupakan kompensasi tambahan di luar gaji yg diberikan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standart yang ditentukan.

Tunjangan

merupakan bayaran atau pelayanan yang melengkapi dan melindungi gaji, berdasarkan kebijakan perusahaan.

Fasilitas

merupakan kenikmatan yang diperoleh karyawan dari perusahaan, seperti mobil dinas, Bus karyawan, perumahan, parkir khusus.

C. Kebijakan Kompensasi

- Pasal 88 ayat (3) UU No 13 Tahun 2003, Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh meliputi:
- upah minimum; b. upah kerja lembur; c. upah tidak masuk kerja karena berhalangan; d. upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya; e. upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya; f. bentuk dan cara pembayaran upah; g. denda dan potongan upah; h. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah; i. struktur dan skala pengupahan yang proporsional; j. upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Tidak terlalu mudah untuk dicapai dan juga tidak terlalu sulit. Standar yang terlalu mudah tentunya tidak menguntungkan bagi perusahaan. Sedangkan yang terlalu sulit menyebabkan karyawan frustrasi. Kompensasi tidak langsung (fringe benefit) Fringe benefit merupakan

kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Contohnya asuransi kesehatan, asuransi jiwa, dan bantuan perumahan. Penghargaan itu diberikan untuk berbagai macam tujuan. Sebagai contoh, Hill, Bergma, dan Scarpello (1994) mengemukakan bahwa kompensasi diberikan untuk :

- menarik karyawan dalam jumlah dan kualitas yang diinginkan,
- mendorong agar lebih berprestasi,
- agar dapat mempertahankan mereka.

➤ **WAKTU PEMBAYARAN KOMPENSASI**

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2000 : 127), artinya kompensasi harus dibayar tepat pada waktunya, jangan sampai terjadi penundaan supaya kepercayaan karyawan terhadap bonafiditas perusahaan semakin besar ketenangan dan konsentrasi kerja akan lebih baik. Tetapi jika pembayaran kompensasi tidak tepat pada waktunya akibatnya disiplin, moral, gairah kerja karyawan akan menurun bahkan turnover karyawan semakin besar. Pengusaha harus memahami bahkan balas jasa ini akan dipergunakan karyawan beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya, di mana kebutuhan itu tidak dapat ditunda seperti kebutuhan makanan. Kebijakan waktu pembayaran kompensasi ini hendaknya berpedoman daripada menunda lebih baik mempercepat dan menetapkan waktu yang paling tepat.

➤ **FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI BESARNYA KOMPENSASI**

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2000 : 144), faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi diantaranya yaitu :

1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka kompensansi relatif semakin besar.

2. Kemampuan dan Kesediaan Perusahaan Permintaan

Bila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.

3. Serikat Buruh atau Organisasi Karyawan

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

4. Produktivitas Kerja Karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

5. Pemerintah dengan Undang-Undang dan Keppresnya

Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah atau balas jasa minimum. Penetapan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha jangan sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan, karena pemerintah berkewajiban untuk melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

6. Biaya Hidup (Cost of living)

Bila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi atau upah semakin besar. Tetapi sebaliknya jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah, maka tingkat kompensasi atau upah relatif kecil. Seperti tingkat upah di Jakarta lebih besar daripada di Bandung.

7. Posisi Jabatan

Karyawan yang mendapat jabatan yang lebih tinggi maka akan menerima gaji atau kompensasi yang lebih besar. Sebaliknya yang menjabat jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji atau kompensasi yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan gaji atau kompensasi yang lebih besar pula.

8. Pendidikan dan Pengalaman Karyawan

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja yang lebih lama gaji atau balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji atau kompensasinya lebih kecil.

9. Kondisi Perekonomian Nasional

Bila kondisi perekonomian nasional sedang maju (boom) maka tingkat upah atau kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi (full employment). Sebaliknya jika kondisi perekonomian kurang maju (depresi) maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak penganggur (disqueshed unemployment).

10. Jenis dan Sifat Pekerjaan

Kalau jenis dan sifat pekerjaan itu mengerjakannya sulit atau sukar dan mempunyai risiko (finansial, keselamatannya) besar, maka tingkat upah atau balas jasanya semakin besar, karena meminta kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaan itu mengerjakannya mudah dan risikonya (finansial, kecelakaannya) kecil, maka tingkat upah atau balas jasanya relatif rendah. Misalnya, pekerjaan merakit komputer balas jasanya lebih besar daripada mengerjakan mencetak batu bata.

ASAS-ASAS KOMPENSASI

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2000 : 122), program kompensasi (balas jasa) harus ditetapkan atas asas adil dan layak serta dengan memperhatikan undang-undang perburuhan yang berlaku. Prinsip adil dan layak harus mendapat perhatian dengan sebaik-baiknya supaya balas jasa yang akan diberikan merangsang gairah dan kepuasan kerja karyawan.

- **Asas Adil**

Besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggungjawab, jabatan pekerja, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi. Jadi adil dalam hal ini bukan berarti setiap karyawan menerima kompensasi yang sama besarnya. Asas adil harus menjadi dasar penilaian, perlakuan dan pemberian hadiah atau hukuman bagi setiap karyawan.

Dengan asas adil akan tercipta suasana kerja sama yang baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas, dan stabilitas karyawan akan lebih baik.

- **Asas Layak dan Wajar**

Kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Tolak ukur layak adalah relatif, penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku. Manajer personalia diharuskan selalu memantau dan menyesuaikan kompensasi dengan eksternal konsistensi yang sedang berlaku. Hal ini penting supaya semangat kerja dan karyawan yang qualified tidak terhenti, tuntutan serikat buruh dikurangi dan lain-lainnya.

METODE KOMPENSASI

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2000 : 123), metode kompensasi (balas jasa) dikenal metode tunggal dan metode jamak.

- **Metode Tunggal**

Metode tunggal yaitu suatu metode yang dalam penetapan gaji pokok hanya didasarkan atas ijazah terakhir dari pendidikan formal yang dimiliki karyawan.

- **Metode Jamak**

Metode jamak yaitu suatu metode yang dalam gaji pokok didasarkan atas beberapa pertimbangan seperti ijazah, sifat pekerjaan, pendidikan informal bahkan hubungan keluarga ikut menentukan besarnya gaji pokok seseorang. Jadi standar gaji pokok yang pasti tidak ada. Ini terdapat pada perusahaan-perusahaan diskriminasi.

SISTEM KOMPENSASI

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2000 : 124), sistem pembayaran kompensasi yang umum diterapkan diantaranya: sistem waktu, sistem hasil (output), dan sistem borongan. Untuk lebih jelasnya mengenai sistem kompensasi ini akan diuraikan sebagai berikut :

- **Sistem Waktu**

Dalam sistem waktu, kompensasi (gaji/upah) itu besarnya ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, hari, minggu atau bulan. Sistem waktu itu administrasi pengupahannya relatif mudah serta dapat diterapkan kepada karyawan tetap maupun

kepada pekerja harian. Sistem waktu ini biasanya ditetapkan jika prestasi kerja sulit diukur per unitnya, dan bagi karyawan tetap kompensasinya dibayar atas sistem waktu secara periodik setiap bulannya.

- **Sistem Hasil (output)**

Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi/upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter dan kilogram. Dalam sistem hasil (output), besarnya kompensasi yang dibayar selalu didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakannya. Sistem hasil ini tidak dapat diterapkan kepada karyawan tetap (sistem waktu) dan jenis pekerjaan yang tidak mempunyai standar fisik, seperti bagi karyawan administrasi. Kebaikan sistem hasil ini memberikan kesempatan kepada karyawan yang bekerja bersungguh-sungguh serta berprestasi baik akan memperoleh balas jasa yang lebih besar.

- **Sistem Borongan**

Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang menetapkan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Penetapan besarnya balas jasa berdasarkan sistem borongan ini cukup rumit, lama mengerjakannya, serta berapa alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya. Jadi dalam sistem borongan ini pekerja biasa mendapat balas jasa besar atau kecil, tergantung atas kecermatan kalkulasi mereka.

D. Konsep Motivasi dan Peran Motivasi Terhadap Kinerja

Salah satu aspek memanfaatkan pegawai ialah pemberian motivasi (daya perangsang) kepada pegawai, dengan istilah populer sekarang pemberian kegairahan bekerja kepada pegawai. Telah dibatasi bahwa memanfaatkan pegawai yang memberi manfaat kepada perusahaan. Ini juga berarti bahwa setiap pegawai yang memberi kemungkinan bermanfaat ke dalam perusahaan, diusahakan oleh pemimpin agar kemungkinan itu menjadi kenyataan. Usaha untuk merealisasi kemungkinan tersebut ialah dengan jalan memberikan motivasi. Motivasi ini dimaksudkan untuk memberikan daya perangsang kepada pegawai yang bersangkutan agar pegawai tersebut bekerja dengan segala daya dan upayanya (Manulang, 2002). Menurut The Liang Gie Cs. (Matutina dkk, 1993) bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang manajer dalam memberikan inspirasi, semangat, dan dorongan kepada orang lain (pegawai) untuk mengambil tindakan-tindakan. Pemberian dorongan ini dimaksudkan untuk mengingatkan orang-orang atau pegawai agar mereka bersemangat dan dapat mencapai

hasil sebagaimana dikehendaki dari orang tersebut. Oleh karena itu seorang manajer dituntut pengenalan atau pemahaman akan sifat dan karakteristik pegawainya, suatu kebutuhan yang dilandasi oleh motif dengan penguasaan manajer terhadap perilaku dan tindakan yang dibatasi oleh motif, maka manajer dapat mempengaruhi bawahannya untuk bertindak sesuai dengan keinginan organisasi.

Menurut Martoyo (2000) motivasi pada dasarnya adalah proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan yang kita inginkan. Dengan kata lain adalah dorongan dari luar terhadap seseorang agar mau melaksanakan sesuatu. Dengan dorongan (driving force) disini dimaksudkan desakan yang alami untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhan hidup, dan kecendrungan untuk mempertahankan hidup. Kunci yang terpenting untuk itu tak lain adalah pengertian yang mendalam tentang manusia. Motivasi berasal dari motive atau dengan prakata bahasa latinnya, yaitu movere, yang berarti “mengerahkan”. Seperti yang dikatakan Liang Gie dalam bukunya Martoyo (2000) motive atau dorongan adalah suatu dorongan yang menjadi pangsak seseorang melakukan sesuatu atau bekerja. Seseorang yang sangat termotivasi, yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial, guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya, dan organisasi dimana ia bekerja.

Motivasi atau dorongan kepada karyawan untuk bersedia bekerja bersama demi tercapainya tujuan bersama ini terdapat dua macam, yaitu:

- Motivasi finansial, yaitu dorongan yang dilakukan dengan memberikan imbalan finansial kepada karyawan. Imbalan tersebut sering disebut insentif.
- Motivasi nonfinansial, yaitu dorongan yang diwujudkan tidak dalam bentuk finansial/ uang, akan tetapi berupa hal-hal seperti pujian, penghargaan, pendekatan manusia dan lain sebagainya (Gitosudarmo dan Mulyono , 1999).

Ada definisi yang menyatakan bahwa motivasi berhubungan dengan :

Pengaruh perilaku.

Kekuatan reaksi (maksudnya upaya kerja), setelah seseorang karyawan telah memutuskan arah tindakan-tindakan. Persistensi perilaku, atau berapa lama orang yang bersangkutan melanjutkan pelaksanaan perilaku dengan cara tertentu. (Campell , 1970).

E. Teori Motivasi dan Sumber Motivasi

Teori motivasi dikelompokkan menjadi dua kelompok, yaitu teori kepuasan (content theory) dan teori proses (process theory). Teori ini dikenal dengan nama konsep Higiene, yang mana cakupannya adalah :

1. Isi Pekerjaan

Hal ini berkaitan langsung dengan sifat-sifat dari suatu pekerjaan yang dimiliki oleh tenaga kerja yang isinya meliputi : Perstasi, upaya dari pekerjaan atau karyawan sebagai aset jangka panjang dalam menghasilkan sesuatu yang positif didalam pekerjaannya ,pengakuan ,pekerjaan itu sendiri ,tanggung jawab ,pengembangan potensi individu.

2. Faktor Higienis

Suatu motivasi yang dapat diwujudkan seperti halnya : gaji dan upah, kondisi kerja, kebijakan dan administrasi perusahaan, hubungan antara pribadi, kualitas supervisi. Pada teori tersebut bahwa perencanaan pekerjaan bagi karyawan haruslah menunjukkan keseimbangan antara dua faktor.

• Teori Motivasi Kepuasan

Teori yang didasarkan pada kebutuhan insan dan kepuasannya. Maka dapat dicari faktor-faktor pendorong dan penghambatnya. Pada teori kepuasan ini didukung juga oleh para pakar seperti Taylor yang mana teorinya dikenal sebagai Teori Motivasi Klasik. Teori secara garis besar berbicara bahwa motivasi kerja hanya dapat memenuhi kebutuhan dan kepuasan kerja baik secara biologis maupun psikologis. Yaitu bagaimana mempertahankan hidupnya. Selain itu juga Teori Hirarki Kebutuhan (Need Hirarchi) dari Abraham Maslow yang menyatakan bahwa motivasi kerja ditunjukan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan kerja baik secara biologis maupun psikologis, baik yang berupa materi maupun non-materi. Secara garis besar tersebut teori jenjang kebutuhan dari Maslow dari yang rendah ke yang paling tinggi

yang menyatakan bahwa manusia tidak pernah merasa puas, karena kepuasannya bersifat sangat relatif maka disusunlah hirarki kebutuhan seperti hasrat menyusun dari yang teruraikan sebagai berikut:Kebutuhan pokok manusia sehari-hari misalnya kebutuhan untuk makan, minum, pakaian, tempat tinggal, dan kebutuhan fisik lainnya (physical need). Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah, apabila sudah terpenuhi maka diikuti oleh hirarki kebutuhan yang lainnya.

- **Teori Motivasi Proses**

Teori ini berusaha agar setiap pekerja giat sesuai dengan harapan organisasi perusahaan. Daya penggeraknya adalah harapan akan diperoleh si pekerja. Dalam hal ini teori motivasi proses yang dikenal seperti : Teori Harapan (Expectancy Theory), komponennya adalah: Harapan, Nilai (Value), dan Pertautan (Instrumentality).Teori Keadilan (Equity Theory), hal ini didasarkan tindakan keadilan diseluruh lapisan serta obyektif di dalam lingkungan perusahaannya. Teori Pengukuhan (Reinforcement Theory), hal ini didasarkan pada hubungan sebab-akibat dari pelaku dengan pemberian kompensasi.

- **Teori X dan Y dari Mc. Gregor.**

Teori ini didasarkan pada asumsi-asumsi bahwa manusia secara jelas dan tegas dapat dibedakan atas manusia penganut teori X dan mana yang menganut teori Y. Pada asumsi teori X menandai kondisi dengan hal-hal seperti karyawan rata-rata malas bekerja, karyawan tidak berambisi untuk mencapai prestasi yang optimal dan selalu menghindar dari tanggung jawab, karyawan lebih suka dibimbing, diperintah dan diawasi, karyawan lebih mementingkan dirinya sendiri.

- **Teknik Memotivasi Kerja Pegawai**

Faktor kritis yang berkaitan dengan keberhasilan jangka panjang organisasi adalah kemampuan mengukur baik karyawan-karyawannya berkarya dan menggunakan informasi. Prestasi kerja yang didapatkan oleh para pekerja organisasi perusahaan merupakan suatu harapan yang mutlak, dan tidaklah mudah untuk mendapatkannya karena banyak kriteria-kriteria serta usaha yang keras yang akan dijalani atau dilalui oleh para pekerja tersebut.

Orang-orang yang termotivasi untuk berprestasi, memiliki tiga macam ciri umum sebagai berikut:

- Sebuah preferensi untuk mengerjakan tugas-tugas dengan derajat kesulitan moderat.

- Orang-orang yang berprestasi tinggi juga menyukai situasi-situasi dimana kinerja mereka timbul karena upaya-upaya mereka sendiri, dan bukan karena faktor-faktor lain seperti misalnya kemandirian.

Mengidentifikasi mereka yang berprestasi tinggi, adalah bahwa mereka menginginkan lebih banyak umpan balik tentang keberhasilan dan kegagalan mereka, dibandingkan dengan mereka yang berprestasi rendah

Penilaian Prestasi Kerja

- ▶ Penilaian prestasi kerja pada dasarnya merupakan pengukuran yang sistematis terhadap penampilan kerja karyawan itu sendiri dan terhadap taraf potensi karyawan dalam upayanya mengembangkan diri untuk kepentingan perusahaan/ organisasi. Menurut (Martoyo , 2000) penilaian prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Apabila penilaian prestasi kerja tersebut dilaksanakan dengan baik tertib dan benar, maka akan dapat membantu meningkatkan motivasi kerja dan sekaligus juga meningkatkan loyalitas organisasi organisasional dari para karyawan. Penilaian prestasi kerja (Performance Appraisal) ini pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Penilaian kinerja adalah proses yang dipakai organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan. Dalam penilaian kinerja dinilai kontribusi karyawan kepada organisasi selama periode waktu tertentu (Simamora, 2006:338)
- ▶ Dessler (2010:322), penilaian kinerja berarti mengevaluasi kinerja karyawan saat ini dan/atau di masa lalu relatif terhadap standar kinerjanya.
 - Penilaian kinerja adalah suatu evaluasi terhadap *kinerja* karyawan, dengan cara membandingkan antara hasil aktual dengan hasil yang diharapkan.
 - Penilaian kinerja berkenaan dengan seberapa baik seseorang telah melakukan pekerjaan yang ditugaskannya

Tujuan Penilaian Prestasi Kerja

Prestasi kerja tersebut sangat erat hubungannya dengan masalah latihan dan pengembangan, perencanaan karier/ kenaikan pangkat maupun masalah pengupahan. Oleh karena itu informasi secara rutin tentang prestasi kerja seorang karyawan sangat penting untuk turut serta menentukan kebijaksanaan dibidang personalia. Secara terperinci, tujuan penilaian prestasi kerja adalah sebagai berikut:

- Mengetahui keadaan keterampilan dan kemampuan setiap karyawan secara rutin
- Untuk digunakan sebagai dasar perencanaan bidang personalia, khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.
- Dapat digunakan sebagai dasar pengembangan dan pemberdayagunaan karyawan seoptimal mungkin; sehingga antara lain dapat diarahkan jenjang kariernya atau perencanaan karier, kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan.
- Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan.
- Mengetahui kondisi perusahaan secara keseluruhan dari bidang personalia, khususnya prestasi kerja dalam bekerja.

Elemen – elemen Pokok Sistem Prestasi Kerja

Peranan Dari Faktor-faktor Motivasi Dalam Penciptaan Kualitas Kerja Mulai dari adanya manusia di muka bumi, motivasi tersebut sudah ada bertumbuh secara beriringan dengan pertumbuhannya (selama manusia hidup). Keterkaitan dengan para pekerja dan organisasi, pada masa sekarang ini motivasi tersebut sudah menjadi suatu hal yang sudah tidak asing lagi, dan karenanya menjadi perhatian dari para manajer dalam hal mengelola sumber daya manusia yang dijadikan aset penting bagi organisasi. Salah satu faktor yang dirasakan sangat penting di dalam penentuan keberhasilan serta kelangsungan hidup organisasi adalah tingkat kemampuan dan keterampilan dari para pekerjanya. Secara garis besar semua organisasi memiliki kepentingan serta tujuan yang berbeda-beda sama seperti yang dimiliki oleh organisasi. Maka perhatian dari para manajer organisasi atau perusahaan sangat diperlukan guna meningkatkan kualitas kerja sumber daya manusia yang dimiliki, agar dapat mencapai tujuan dan dapat bersaing. Disamping itu juga terdapat beberapa hal yang dapat dijadikan alat pemotivasian karyawan atau pekerja sehingga mereka dapat terdorong dan semangat dalam melaksanakan pekerjaannya diantaranya adalah:

- Melibatkan atau mengikutsertakan dengan maksud mengajak karyawan untuk berprestasi secara efektif dalam proses operasi dan produksi organisasi.
- Komunikasi, yaitu melakukan penginformasian secara jelas terhadap tujuan yang ingin dicapai, cara-cara pencapaian dan kendala yang sekiranya akan dihadapi.
- Pengakuan, yang pada dasarnya berupa pemberian penghargaan dan pengakuan yang tepat dan wajar kepada karyawan atas prestasi kerja yang dicapai.
- Wewenang pendelegasian, yaitu berkaitan dengan pendelegasian sebagai wewenang dan kebebasan untuk mengambil keputusan serta kreatifitas karyawan.
- Perhatian timbal balik, yaitu berkaitan dengan pengungkapan atas harapan dan keinginan pemilik atau pemimpin dan pengelola organisasi pada karyawan serta memahami, memperhatikan dan berusaha memenuhi kebutuhannya.

BAB III

KESIMPULAN

Kompensasi adalah imbalan jasa kepada karyawan karena karyawan tersebut telah memberi bantuan atau sumbangan untuk mencapai tujuan perusahaan. Serta kompensasi tambahan finansial atau non finansial yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dan usaha meningkatkan kesejahteraan mereka seperti tunjangan hari raya dan uang pensiun. tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) adalah antara lain :Ikatan Kerja Sama,Dengan pemberian kompensasi maka terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan bawahan, di mana karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedang pengusaha atau majikan wajib membayar kompensasi itu sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

Motivasi pada dasarnya adalah proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan yang kita inginkan. Dengan kata lain adalah dorongan dari luar terhadap seseorang agar mau melaksanakan sesuatu. Dengan dorongan (driving force) disini dimaksudkan desakan yang alami untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhan hidup, dan kecendrungan untuk mempertahankan hidup. Kunci yang terpenting untuk itu tak lain adalah pengertian yang mendalam tentang manusia.

DAFTAR PUSTAKA

Dessler (2009:46)

Simamora (2006:442),

Pasal 88 ayat (3) UU No 13 Tahun 2003

Malayu S.P. Hasibuan (2000 : 127),

Dessler, Gary. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia E14. Jakarta : Salemba Empat